

Bill 20

Government Bill

Projet de loi 20

Projet de loi du gouvernement

3rd Session, 41st Legislature,
Manitoba,
67 Elizabeth II, 2018

3^e session, 41^e législature,
Manitoba,
67 Elizabeth II, 2018

BILL 20

PROJET DE LOI 20

**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
AMENDMENT ACT (2)**

**LOI N° 2 MODIFIANT LE CODE DES
NORMES D'EMPLOI**

Honourable Mr. Pedersen

M. le ministre Pedersen

First Reading / Première lecture : _____

Second Reading / Deuxième lecture : _____

Committee / Comité : _____

Concurrence and Third Reading / Approbation et troisième lecture : _____

Royal Assent / Date de sanction : _____

EXPLANATORY NOTE

This Bill makes several changes to *The Employment Standards Code*.

Leaves of absence

Parental leave is extended from 37 weeks to 63 weeks, and a new 17-week leave is established to permit employees to care for an adult family member who is critically ill. These amendments allow Manitobans to take advantage of recent changes to employment insurance benefits available under federal legislation.

Employment of young people

The minimum age for employment is raised from 12 to 13 years of age.

The requirement that an employer obtain a permit from the director before employing someone under the age of 16 is eliminated. Instead, an employer must ensure that a young person under the age of 16 has a work readiness certificate certifying that they have completed a work readiness course approved by the director.

Agreement re averaging standard hours of work

New provisions allow an employer and an employee (or group of employees) to enter into an agreement specifying different standard hours of work than the default standard hours specified in the Code, if certain conditions are met.

Complaints to the director

Employees covered by a collective agreement may not make a complaint to the director.

The director is authorized to refuse to accept frivolous or vexatious complaints.

NOTE EXPLICATIVE

Le présent projet de loi apporte de nombreuses modifications au *Code des normes d'emploi*.

Congés

La durée des congés parentaux passe de 37 à 63 semaines et un nouveau congé de 17 semaines est offert aux employés désirant prendre soin d'un adulte gravement malade qui est membre de leur famille. Ces changements permettent aux Manitobains de se prévaloir des avantages découlant de modifications récentes apportées à la loi fédérale en matière de prestations d'assurance-emploi.

Emploi de jeunes

L'âge minimum applicable à l'emploi passe de 12 à 13 ans.

L'employeur qui désire employer un jeune de moins de 16 ans n'est plus tenu d'obtenir un permis de la part du directeur, mais doit veiller à ce que le jeune possède un certificat d'employabilité attestant qu'il a suivi un cours en matière d'employabilité approuvé par le directeur.

Accord sur la durée normale du travail

De nouvelles dispositions permettent à un employeur et à un employé ou groupe d'employés de conclure un accord prévoyant une durée normale du travail qui diffère de celle que le *Code* établit, sous réserve de certains critères.

Plaintes au directeur

Les employés visés par une convention collective ne peuvent présenter de plaintes au directeur et ce dernier est autorisé à refuser les plaintes frivoles ou vexatoires.

BILL 20

**THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE
AMENDMENT ACT (2)**

(Assented to _____)

HER MAJESTY, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of Manitoba, enacts as follows:

C.C.S.M. c. E110 amended

1 The Employment Standards Code is amended by this Act.

2 The following is added as section 11.1:

Averaging by agreement without director's approval

11.1(1) An employer and an employee or a group of employees not covered by a collective agreement may enter into an agreement determining an employee's standard hours of work for a specified period if, under the agreement,

(a) the employee's standard hours of work per day do not exceed 12 hours;

(b) the employee's standard hours of work per week do not exceed 60 hours; and

PROJET DE LOI 20

**LOI N° 2 MODIFIANT LE CODE DES
NORMES D'EMPLOI**

(Date de sanction : _____)

SA MAJESTÉ, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative du Manitoba, édicte :

Modification du c. E110 de la C.P.L.M.

1 La présente loi modifie le Code des normes d'emploi.

2 Il est ajouté, à titre d'article 11.1, ce qui suit :

Accord sur la durée normale du travail conclu sans l'approbation du directeur

11.1(1) L'employeur et un employé ou un groupe d'employés qui ne sont pas visés par une convention collective peuvent conclure un accord établissant la durée normale du travail de l'employé pendant une période donnée, dans la mesure où :

a) la durée normale du travail de l'employé au cours d'une journée n'excède pas 12 heures;

b) la durée normale du travail de l'employé au cours d'une semaine n'excède pas 60 heures;

(c) the employee's standard hours of work for the specified period are as determined by the following formula:

$$\text{Standard hours} = W \times H$$

In this formula,

W is the number of weeks in the specified period;

H is 40 or, if the average number of regular hours of work per week during the specified period as authorized by the agreement is less than 40, that lesser number.

Effect of averaging

11.1(2) When an agreement under subsection (1) applies in determining an employee's standard hours of work for a specified period, section 10 does not apply to the employee.

Requirements for agreement

11.1(3) An agreement under this section must be in writing and must

- (a) be made at least one week before the start date of the agreement;
- (b) specify the employee or group of employees to whom the agreement applies;
- (c) be signed by the employer and by the employee or, in the case of a group of employees, by at least 75% of the employees affected by the agreement;
- (d) specify the start date and end date of the agreement, which may be no more than three years in duration;
- (e) specify the period over which the hours will be worked, which may not exceed 12 weeks;
- (f) specify the work schedule which reflects the daily and weekly hours; and

c) la durée normale du travail de l'employé pendant la période donnée est celle qui est déterminée à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Durée normale du travail} = S \times H$$

Dans la présente formule :

S représente le nombre de semaines comprises dans la période;

H est égal à 40 ou, s'il est inférieur, au nombre moyen d'heures normales de travail par semaine au cours de la période tel qu'il est autorisé par l'accord.

Effet de l'établissement de la durée normale du travail

11.1(2) Lorsque l'accord visé au paragraphe (1) s'applique au calcul de la durée normale du travail d'un employé pour une période donnée, l'article 10 ne s'applique pas à ce dernier.

Critères applicables à l'accord

11.1(3) L'accord conclu en vertu du présent article est écrit et répond aux critères suivants :

- a) il est conclu au moins une semaine avant la date à compter de laquelle il s'applique;
- b) il précise l'employé ou le groupe d'employés visés;
- c) il est signé par l'employeur et l'employé ou, dans le cas d'un groupe d'employés, par au moins 75 % des employés visés;
- d) il précise la date du début et de la fin de la période où il s'applique, laquelle est d'au plus trois ans;
- e) il précise la période durant laquelle les heures seront effectuées, celle-ci ne pouvant excéder 12 semaines;
- f) il précise l'horaire de travail qui reflète les heures effectuées par jour et par semaine;

(g) be posted at the employer's premises where it can be seen by the affected employees.

g) il est affiché dans les locaux de l'employeur afin que les employés concernés puissent le voir.

Employees bound by agreement

11.1(4) An agreement under this section applies to every employee in a group of employees to whom the agreement applies, whether or not the employee signed the agreement or was employed by the employer when the agreement was entered into.

Application de l'accord à l'ensemble d'un groupe

11.1(4) L'accord conclu en vertu du présent article s'applique à tous les employés faisant partie du groupe d'employés visé, y compris à ceux qui n'ont pas signé l'accord ou qui n'étaient pas employés par l'employeur au moment où il a été conclu.

Agreement may be renegotiated

11.1(5) The employer and the employee or employees may renegotiate an agreement under this section at any time.

Renégociation possible

11.1(5) L'employeur et le ou les employés peuvent renégocier l'accord conclu en vertu du présent article à tout moment.

Director may terminate

11.1(6) The director may, by written notice to the employer at any time, terminate an agreement under this section or prohibit the employer from entering into such an agreement if the director is satisfied

Résiliation par le directeur

11.1(6) Le directeur peut à tout moment, au moyen d'un avis écrit remis à l'employeur, résilier tout accord conclu en vertu du présent article, ou interdire qu'un employeur conclue un tel accord, s'il est convaincu :

(a) that the agreement adversely affects or will adversely affect the safety, health or welfare of the public or of the employees to whom the agreement applies; or

a) soit que l'accord nuit ou nuira à la sécurité, à la santé ou au bien-être du public ou des employés visés;

(b) that there is a relevant history of non-compliance by the employer with this Code.

b) soit que l'employeur a des antécédents pertinents en matière d'inobservation du présent code.

When section does not apply

11.1(7) An agreement under this section may not apply to employees who regularly work less than 30 hours per week.

Inapplication du présent article

11.1(7) Les accords conclus en vertu du présent article ne peuvent viser des employés qui travaillent régulièrement moins de 30 heures par semaine.

3 The section heading for subsection 12(1) is replaced with "Averaging that requires director's approval".

3 Le titre du paragraphe 12(1) est modifié par adjonction, à la fin, de « avec l'approbation du directeur ».

4(1) Subsection 58(1) is amended in the part before clause (a) by striking out "37 continuous weeks" and substituting "63 continuous weeks".

4(1) Le passage introductif du paragraphe 58(1) est modifié par substitution, à « 37 semaines », de « 63 semaines ».

4(2) *Subsection 58(2) is amended by striking out "37 weeks" and substituting "63 weeks".*

4(3) *Subsection 58(3) is amended by striking out "the first anniversary of" and substituting "18 months after".*

5(1) *Clauses 59.1(1)(a) and (b) are amended by striking out "37 weeks" and substituting "63 weeks".*

5(2) *The following is added after subsection 59.1(1):*

Transitional

59.1(1.1) Despite subsection (1), if the child for whom the employee takes parental leave was born or adopted or came into the employee's care and custody before the day this section came into force, the employee's parental leave ends

(a) 37 weeks after it began; or

(b) if subsection 58(2) applies, 37 weeks after it began less the number of days provided for in that subsection.

6 *The centred heading before section 59.8 is replaced with the following:*

LEAVE RELATED TO CRITICAL ILLNESS

7(1) *Subsection 59.8(1) is amended*

(a) *by repealing the definition "common-law partner";*

4(2) *Le paragraphe 58(2) est modifié par substitution, à « 37 semaines », de « 63 semaines ».*

4(3) *Le paragraphe 58(3) est modifié par substitution, à « le jour du premier anniversaire de naissance de l'enfant ou du premier anniversaire de la date à laquelle il est », de « 18 mois après la date à laquelle l'enfant est né, ».*

5(1) *Les alinéas 59.1(1)a) et b) sont modifiés par substitution, à « 37 semaines », de « 63 semaines ».*

5(2) *Il est ajouté, après le paragraphe 59.1(1), ce qui suit :*

Disposition transitoire

59.1(1.1) Par dérogation au paragraphe (1), lorsqu'un employé prend un congé parental à l'égard d'un enfant qui est né, a été adopté ou a été confié à ses soins avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article, la durée prévue aux alinéas (1)a) et b) — avant retranchement, s'il y a lieu — passe de 63 à 37 semaines.

6 *L'intertitre qui précède l'article 59.8 est remplacé par ce qui suit :*

CONGÉS EN CAS DE MALADIE GRAVE

7(1) *Le paragraphe 59.8(1) est modifié :*

a) *par suppression de la définition de « conjoint de fait »;*

(b) in the definition "physician", by adding "or adult" after "child"; and

(c) by adding the following definitions:

"critically ill adult" has the same meaning as in the regulations made under the *Employment Insurance Act* (Canada). (« adulte gravement malade »)

"family member" has the same meaning as in section 59.2. (« membre de la famille »)

7(2) Subsections 59.8(2) to (4) are replaced with the following:

Entitlement to leave re child

59.8(2) An employee who has been employed by the same employer for at least 30 days is entitled to an unpaid leave of absence from employment of up to 37 weeks to provide care or support to a critically ill child who is a family member of the employee.

Entitlement to leave re adult

59.8(3) An employee who has been employed by the same employer for at least 90 days is entitled to an unpaid leave of absence from employment of up to 17 weeks to provide care or support to a critically ill adult who is a family member of the employee.

Physician's certificate

59.8(4) For an employee to be eligible for leave, a physician must issue a certificate

(a) stating that the child or adult is a critically ill child or a critically ill adult and requires the care or support of the employee; and

(b) setting out the period during which the child or adult requires that care or support.

b) dans la définition de « médecin », par adjonction, après « enfant », de « ou à un adulte »;

c) par adjonction des définitions qui suivent :

« **adulte gravement malade** » S'entend au sens des règlements pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Canada). ("critically ill adult")

« **membre de la famille** » S'entend au sens de l'article 59.2. ("family member")

7(2) Les paragraphes 59.8(2) à (4) sont remplacés par ce qui suit :

Période d'admissibilité — enfant gravement malade

59.8(2) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 37 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade qui est membre de sa famille.

Période d'admissibilité — adulte gravement malade

59.8(3) L'employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 90 jours a droit à un congé sans solde d'au plus 17 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade qui est membre de sa famille.

Certificat du médecin

59.8(4) Afin que l'employé ait droit au congé, un médecin doit délivrer un certificat :

a) attestant que l'enfant ou l'adulte est gravement malade et qu'il nécessite les soins ou le soutien de l'employé;

b) indiquant la période pendant laquelle les soins ou le soutien sont requis.

7(3) *Subsection 59.8(7) is replaced with the following:*

Ending leave early

59.8(7) Unless the employee and employer agree otherwise, an employee may end a leave earlier than the expiry of 37 weeks in the case of a critically ill child, and 17 weeks in the case of a critically ill adult, by giving the employer written notice at least one pay period before the employee wishes to end the leave.

Leave taken in one or more periods

59.8(8) A leave may be taken in one or more periods, but no period may be less than one week's duration.

When leave must end

59.8(9) A leave must end no later than 52 weeks after the day the first period of leave began.

Additional leaves

59.8(10) If a child or adult in respect of whom an employee has taken a leave under this section remains critically ill after the 52-week period described in subsection (9) expires, the employee is entitled to take another leave and the requirements of this section apply to the new leave.

8 *Division 14 of Part 2 is replaced with the following:*

DIVISION 14

EMPLOYMENT OF YOUNG PERSONS

Definitions

83 The following definitions apply in this Division.

"parent" of a child includes a guardian of the child or other person who has care, custody or control of the child. (« parent »)

7(3) *Le paragraphe 59.8(7) est remplacé par ce qui suit :*

Fin prématurée du congé

59.8(7) Sauf si l'employeur et l'employé en conviennent autrement, ce dernier peut mettre fin à son congé prématurément — soit avant la fin de la période de 17 ou de 37 semaines, selon qu'un adulte ou un enfant soit gravement malade —, en donnant à l'employeur un préavis écrit d'au moins une période de paye avant la date à laquelle il a l'intention de retourner au travail.

Périodes d'une semaine ou plus

59.8(8) Le congé peut être pris pendant une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine chacune.

Durée maximale

59.8(9) Le congé prend fin au plus tard 52 semaines suivant le jour du début de la première période de congé.

Congés supplémentaires

59.8(10) Si un enfant ou un adulte à l'égard duquel un employé prend un congé en vertu du présent article reste gravement malade après l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prendre un autre congé et les exigences du présent article s'appliquent au nouveau congé.

8 *La section 14 de la partie 2 est remplacée par ce qui suit :*

SECTION 14

EMPLOI DE JEUNES

Définitions

83 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« **jeune** » Personne âgée d'au moins 13 ans et de moins de 18 ans. ("young person")

"young person" means a person 13 years of age or older but less than 18 years old. (« jeune »)

« **parent** » S'entend notamment d'une personne assumant la charge, la garde ou la surveillance d'un enfant, y compris un tuteur. ("parent")

CHILDREN UNDER 13

ENFANTS DE MOINS DE 13 ANS

No employment of child under 13

84(1) No person shall employ a child under the age of 13 years.

Interdiction d'employer un enfant de moins de 13 ans

84(1) Il est interdit d'employer un enfant âgé de moins de 13 ans.

Parent's obligation

84(2) No parent shall allow a child under the age of 13 years to be employed.

Obligation du parent

84(2) Aucun parent ne peut permettre à son enfant âgé de moins de 13 ans d'être employé.

YOUNG PERSONS UNDER 16

JEUNES DE MOINS DE 16 ANS

Work readiness certificate

84.1 No person shall employ a young person under the age of 16 years unless the young person provides the employer with a work readiness certificate that

- (a) certifies that the young person has completed a work readiness course approved by the director; and
- (b) includes a signed consent of the young person's parent to the employment.

Certificat d'employabilité

84.1 Il est interdit d'employer un jeune âgé de moins de 16 ans sans que ce dernier ait fourni à l'employeur un certificat d'employabilité :

- a) attestant que le jeune a suivi un cours en matière d'employabilité approuvé par le directeur;
- b) comportant le consentement signé du parent du jeune l'autorisant à être employé.

Restricted hours of employment

84.2 No person shall employ a young person under the age of 16 years

- (a) between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.; or
- (b) for more than 20 hours during a week of school.

Restrictions s'appliquant aux heures de travail

84.2 Il est interdit d'employer un jeune de moins de 16 ans :

- a) entre 23 heures et 6 heures;
- b) pendant plus de 20 heures durant une semaine d'école.

YOUNG PERSONS UNDER 18

No working alone at night

84.3(1) Subject to the regulations, no employer shall require or allow a young person under the age of 18 years to work alone between 11:00 p.m. and 6:00 a.m.

No working in prescribed industry or occupation

84.3(2) Subject to the regulations, no employer shall require or allow a young person under the age of 18 years to work in a prescribed industry or occupation.

9 *Section 92 is amended*

(a) *by renumbering it as subsection 92(1);*

(b) *by striking out "A complaint" and substituting "Subject to subsection (2), a complaint"; and*

(c) *by adding the following as subsection 92(2):*

No complaint by employee covered by collective agreement

92(2) An employee who is covered by a collective agreement may not file a complaint under this Code.

10 *Section 93 is amended by striking out "or" at the end of clause (a), adding "or" at the end of clause (b) and adding the following after clause (b):*

(c) the director is satisfied that the complaint is frivolous or vexatious.

11 *Subsection 135(1) is amended*

(a) *by adding the following after clause (d):*

(d.0.1) copies of agreements referred to in section 11.1;

JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Protection des jeunes qui travaillent de nuit

84.3(1) Sous réserve des règlements, l'employeur ne peut exiger ni permettre qu'un jeune de moins de 18 ans travaille seul entre 23 heures et 6 heures.

Restrictions s'appliquant à l'emploi de jeunes

84.3(2) Sous réserve des règlements, l'employeur ne peut exiger ni permettre qu'un jeune de moins de 18 ans travaille dans une industrie ou occupe un emploi que désignent les règlements.

9 *L'article 92 est modifié :*

a) *par substitution, à son numéro, du numéro de paragraphe 92(1);*

b) *par substitution, à « Il est permis », de « Sous réserve du paragraphe (2), il est permis »;*

c) *par adjonction, à titre de paragraphe 92(2), de ce qui suit :*

Aucun droit de plainte — employés visés par une convention collective

92(2) Il n'est pas permis aux employés visés par une convention collective de déposer de plainte sous le régime du présent code.

10 *L'article 93 est modifié par adjonction, après l'alinéa b), de ce qui suit :*

c) le directeur est convaincu que la plainte est frivole ou vexatoire.

11 *Le paragraphe 135(1) est modifié :*

a) *par adjonction, après l'alinéa d), de ce qui suit :*

d.0.1) des copies des accords visés à l'article 11.1;

(b) by adding the following after clause (l.1):

(l.2) copies of work readiness certificates required by section 84.1 for employees under the age of 16;

12 Clause 139(1)(i) is replaced with the following:

(i) contravenes section 84, 84.1, 84.2 or 84.3 (employment of young persons);

13 Clause 144(1)(s) is replaced with the following:

(s) respecting the employment of children and young persons, including prohibiting, restricting or allowing their employment by industry, occupation or type of work, and allowing the director to approve, with or without conditions, exceptions to those prohibitions or restrictions;

(s.1) for the purpose of section 84.1, respecting work readiness courses and work readiness certificates for young persons under the age of 16 years;

Transitional: employment of children under 13

14(1) If, on the day section 8 comes into force, a child under the age of 13 years is employed by an employer under the authority of a permit issued by the director under the Code,

(a) the child may continue to be employed by that employer despite section 84 of the Code, as enacted by section 8 of this Act; and

(b) the child need not complete a work readiness course or provide a work readiness certificate unless the child becomes employed by another employer after attaining the age of 13 years.

b) par adjonction, après l'alinéa l.1), de ce qui suit :

l.2) des copies des certificats d'employabilité exigés au titre de l'article 84.1 à l'égard des employés âgés de moins de 16 ans;

12 L'alinéa 139(1)i) est remplacé par ce qui suit :

i) contrevient aux articles 84, 84.1, 84.2 ou 84.3;

13 L'alinéa 144(1)s) est remplacé par ce qui suit :

s) prendre des mesures concernant l'emploi d'enfants et de jeunes, notamment interdire ou permettre qu'ils soient employés selon l'industrie, l'occupation ou le type de travail, ou imposer des restrictions à cet égard, et permettre au directeur d'approuver avec ou sans conditions des exceptions s'appliquant à de telles interdictions ou restrictions;

s.1) pour l'application de l'article 84.1, prendre des mesures concernant les cours et les certificats en matière d'employabilité pour les jeunes âgés de moins de 16 ans;

Dispositions transitoires — emploi d'enfants âgés de moins de 13 ans

14(1) L'enfant âgé de moins de 13 ans qui, le jour de l'entrée en vigueur de l'article 8, est employé par un employeur en vertu d'un permis délivré par le directeur sous le régime du Code :

a) peut continuer d'être employé par ce même employeur malgré l'article 84 de ce code, tel qu'il est édicté par l'article 8 de la présente loi;

b) n'est pas tenu de suivre un cours en matière d'employabilité ni de fournir un certificat d'employabilité, sauf s'il est employé par un autre employeur après avoir atteint l'âge de 13 ans.

Employment of young persons under 16

14(2) If, on the day section 8 comes into force, a young person under the age of 16 years is employed by an employer under the authority of a permit issued by the director under the Code, the young person need not complete a work readiness course or provide a work readiness certificate unless they become employed by another employer.

Coming into force — proclamation

15(1) Subject to subsection (2), this Act comes into force on a day to be fixed by proclamation.

Coming into force — royal assent

15(2) Sections 1 and 4 to 7 come into force on royal assent.

Emploi de jeunes âgés de moins de 16 ans

*14(2) Le jeune âgé de moins de 16 ans qui, le jour de l'entrée en vigueur de l'article 8, est employé par un employeur en vertu d'un permis délivré par le directeur sous le régime du **Code** n'est pas tenu de suivre un cours en matière d'employabilité ni de fournir un certificat d'employabilité, sauf s'il est employé par un autre employeur.*

Entrée en vigueur — proclamation

15(1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi entre en vigueur le jour fixé par proclamation.

Entrée en vigueur — sanction

15(2) Les articles 1 et 4 à 7 entrent en vigueur le jour de leur sanction.